Scientific Quarterly of Research on Addiction, Vol. 20, No. 80, P 99-118, Summer 2026

Research Article

The Mediating Role of Mindfulness in the Relationship of Occupational Stress and Organizational Climate to Job Burnout Among Addiction Treatment Center Staff

Seyed Mosa Tabatabaee [1], Mojtaba Rajabpour [2], Mahnaz Zargarani [3], Hanieh Barabadi Ghaderabadi[4]

Received: 2024/12/06 Accepted: 2026/08/25

Abstract

Objective: The present study investigated the mediating role of mindfulness in the relationship between occupational stress and organizational climate with job burnout among the staff of addiction treatment centers in Mashhad. **Method:** This descriptive-correlational study employed a path analysis approach. The statistical population comprised all employees of addiction treatment centers in Mashhad, from whom 241 individuals were selected via convenience sampling. Participants completed the occupational stress questionnaire, the Maslach burnout inventory, the organizational climate questionnaire, and the five-factor mindfulness questionnaire. Data analysis was performed using path analysis. **Results:** The results of the path analysis indicated that occupational stress had a significant positive direct relationship with job burnout, whereas organizational climate exhibited a significant negative direct relationship. Furthermore, occupational stress was negatively, and organizational climate was positively associated with mindfulness. Mindfulness, in turn, demonstrated a significant negative relationship with job burnout. Additionally, the results of bootstrapping analysis showed that mindfulness significantly mediated the indirect relationships of both occupational stress and organizational climate with job burnout. **Conclusion:** The findings suggest that high occupational stress and an unfavorable organizational climate are associated with increased job burnout. Moreover, since mindfulness serves as a significant mediator in these relationships; therefore, mindfulness-based interventions can act as a protective factor against occupational stress or an adverse organizational climate, ultimately preventing the development of job burnout among the employers of addiction treatment centers.

Keywords: Addiction treatment center staff, Job burnout, Mindfulness, Occupational stress, Organizational climate

1. Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Cognitive Sciences, Semnan University, Semnan, Iran. Email: S.mosatabatabaee@semnan.ac.ir

2. Instructor, Department of Psychology, Islamic Azad University, Semnan Branch, Semnan, Iran.

3. MA, Department of Psychology, Islamic Azad University, Semnan Branch, Semnan, Iran.

4. MA, Department of Psychology, Islamic Azad University, Semnan Branch, Semnan, Iran.

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.22034/eti.20.80.99]

فصلنامه علمی اعتیاد پژوهی، سال بیستم، شماره هشتادم، ص۱۱۸-۹۹، تابستان ۱۴۰۵

مقاله پژوهشی

نقش میانجی ذهن‌آگاهی در رابطه استرس شغلی و جو سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان مراکز درمان اعتیاد

سید موسی طباطبایی[۱]، مجتبی رجب‌پور[۲]، مهناز زرگرانی[۳]، هانیه برابادی قادرابادی[۴]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۶/۰۳

چکیده

هدف: پژوهش حاضر به بررسی نقش میانجی ذهن‌آگاهی در ارتباط بین استرس شغلی و جو سازمانی با فرسودگی شغلی در پرسنل مراکز درمان اعتیاد شهر مشهد پرداخت. **روش:** پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی با رویکرد تحلیل مسیر بود. جامعه آماری پژوهش شامل همه کارکنان مراکز درمان اعتیاد شهر مشهد بود که از این میان ۲۴۱ نفر به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. شرکت‌کنندگان پرسش‌نامه استرس شغلی، پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلش، پرسش‌نامه جو سازمانی و پرسش‌نامه پنج عاملی ذهن-آگاهی را تکمیل کردند. تحلیل داده‌ها با روش تحلیل مسیر انجام شد. **یافته‌ها:** نتایج تحلیل مسیر نشان داد که استرس شغلی ارتباط مستقیم مثبت معناداری با فرسودگی شغلی داشت، در حالی که جو سازمانی ارتباط مستقیم منفی معناداری داشت. همچنین، استرس شغلی به طور منفی و جو سازمانی به طور مثبت با ذهن‌آگاهی ارتباط معناداری داشتند. ذهن‌آگاهی نیز به نوبه خود با فرسودگی شغلی ارتباط منفی معناداری داشت. به علاوه، نتایج تحلیل بوت استرپ نشان داد که ذهن‌آگاهی در رابطه غیر مستقیم استرس شغلی و جو سازمانی با فرسودگی شغلی دارای نقش میانجی معناداری بود. **نتیجه‌گیری:** با توجه به یافته‌های پژوهش، استرس شغلی بالا و جو سازمانی نامطلوب با افزایش فرسودگی شغلی مرتبط می‌باشند. همچنین، از آنجایی که ذهن‌آگاهی در این روابط دارای نقش میانجی می‌باشد، آموزش‌های ذهن‌آگاهی می‌تواند به عنوان عاملی محافظی در برابر استرس شغلی یا جو سازمانی نامطلوب عمل کند و نهایتا از ایجاد فرسودگی شغلی در کارکنان مراکز درمان اعتیاد جلوگیری کند.

کلیدواژه‌ها: فرسودگی شغلی، ذهن‌آگاهی، استرس شغلی، جو سازمانی، پرسنل مراکز درمان اعتیاد

۱. نویسنده مسئول: استادیار، گروه علوم شناختی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران. پست الکترونیک: S.mosatabatabaee@semnan.ac.ir

۲. مدرس دانشگاه، گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سمنان، سمنان، ایران.

۳. کارشناسی ارشد، گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سمنان، سمنان، ایران.

۴. کارشناسی ارشد، گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سمنان، سمنان، ایران.

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.22034/eti.20.80.99]

مقدمه

امروزه اعتیاد به مواد مخدر یکی از نگرانی‌ها و مشکلات مهم در عرصه بهداشت عمومی، اجتماعی، اقتصادی در بسیاری از نقاط جهان محسوب می‌شود و شمار زیادی از افراد را مبتلا و با پیامدهای نامطلوب جسمانی، روانی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی ناشی از آن درگیر کرده است (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۴). بر اساس گزارشی که دفتر مبارزه با مواد مخدر و جرم سازمان ملل متحد در سال ۲۰۲۰ منتشر کرد، بیش از یک چهارم از ۱ میلیارد نفر در جهان مواد مخدر مصرف می‌کنند و بیش از ۳۵ میلیون نفر با اختلالات ناشی از مصرف مواد درگیر هستند (شائو[1] و همکاران، ۲۰۲۳). ایران نیز یکی از کشورهایی است که در سال های اخیر شیوع مصرف مواد مخدر در آن افزایش یافته است (سهراب‌پور و همکاران، ۲۰۲۴). بر اساس آمار، تعداد کل افراد وابسته به مواد مخدر در ایران در سال ۲۰۱۹ دو میلیون و هشتصد هزار نفر با میانگین سنی ۲۴ سال اعلام شده است (جهرمی و همکاران، ۲۰۲۲؛ سهراب‌پور و همکاران، ۲۰۲۴). بر اساس بررسی ملی اخیر مصرف مواد مخدر، ۱.۲ میلیون فرد وابسته به مواد در ایران به خدمات درمانی نیاز دارند. در همین راستا، مهم‌ترین برنامه برای کاهش مصرف مواد ایجاد مراکز درمان اعتیاد و مراکز درمان نگهدارنده با متادون می‌باشد (شریعتی‌راد و معارف وند، ۲۰۱۳؛ خمارنیا و همکاران، ۲۰۱۹).

علاوه بر وجود مراکز درمانی، وجود پرسنل با وضعیت جسمانی و روحی مناسب که در این مراکز مشغول به کار هستند در بهبود روند درمان اعتیاد نقش مهمی دارند. با توجه به این موضوع، فرسودگی شغلی[2] پرسنل و عوامل موثر در این مراکز مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. پژوهش‌ها نشان داده است که پرستاران بخش روان‌پزشکی و پرسنل و مددکاران مراکز درمان اعتیاد به دلیل تماس نزدیک و مداوم با بیماران مبتلا به اختلالات روانی و اختلالات مواد بیشتر مستعد استرس و فرسودگی شغلی هستند (کوربایاشی[3]، ۲۰۱۹؛ تانگ[4] و همکاران، ۲۰۲۳). فرسودگی شغلی یک سندرم

1. Shao
2. job burnout
3. Kurebayashi
4. Tang

سال بیستم، شماره ۸۰، تابستان ۱۴۰۵
Vol. 20, No. 80, Summer 2026

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.22034/eti.20.80.99]

روان‌شناختی چندبعدی است که در اثر مواجهه طولانی مدت با عوامل استرس‌زا شغلی ایجاد شده و با سه بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت شخصی نمایان می‌شود (خدادوست و همکاران، ۲۰۲۳). فرسودگی زمانی رخ می‌دهد که اعضای یک سازمان پاداش مورد انتظار را دریافت نمی‌کنند یا به دلیل تعهد بیش از حد به روابط بین فردی و فشار زمان دیگر نمی‌توانند استرس خود را مدیریت کنند (هوانگ[1] و همکاران، ۲۰۲۳).

به نظر می‌رسد استرس شغلی[2] یکی از مهم‌ترین عوامل خطر فرسودگی شغلی است (وو[3] و همکاران، ۲۰۲۱). استرس شغلی ادراک شده یا درجه‌ای که یک فرد محیط کاری خود را استرس‌زا می‌بیند می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر سلامت جسمی و روانی و همچنین کیفیت زندگی، رضایت و عملکرد آنان داشته باشد (یوزچه[4] و همکاران، ۲۰۱۸؛ مامکارز[5] و همکاران، ۲۰۲۳). مطالعات نشان داده است که استرس شغلی و احساس خستگی و فرسودگی عواملی هستند که به نرخ بالای جا به جایی کارکنان منجر می‌شود (بارت و یتس[6]، ۲۰۰۲؛ لان[7] و همکاران، ۲۰۲۰) و ارتباط نزدیکی با ماهیت کار و محیط کار افراد دارند (تانگ و همکاران، ۲۰۲۳). ژنگ[8] و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی نشان دادند که علاوه بر استرس شغلی عدم وجود محیط کاری و جو سازمانی[9] مناسب برای کارکنان مراکز مختلف زمینه را برای فرسودگی شغلی آنها فراهم می‌کند.

جو سازمانی مجموعه‌ای از ویژگی‌های قابل اندازه‌گیری در محیط کار است که به طور مستقیم یا غیر مستقیم توسط افرادی که در این محیط کار می‌کنند درک شده و بر انگیزه و رفتار آنها تاثیرگذار است و این جو بر سطوح اخلاقی اعضای سازمان و همچنین بر شدت حسن نیت، احساسات و تعلق آنها تأثیر می‌گذارد (دینیبوتون[10] و همکاران، ۲۰۲۰). بنابراین، در محیطی با استرس شغلی بالا سرپرستان باید جو سازمانی مطلوب و مساعدی ایجاد کنند تا ادراکات مثبت کارکنان تقویت شود و به طور موثر تمایل آنها به

1. Hwang
2. occupational stress
3. Wu
4. Useche
5. Mamcarz
6. Barrett & Yates
7. Lan
8. Zheng
9. organizational climate
10. Dinibutun

سال بیستم، شماره ۸۰، تابستان ۱۴۰۵
Vol. 20, No. 80, Summer 2026

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.22034/eti.20.80.99]

ترک شـغل کاهش پیدا کند (لی[1] و همکاران، ۲۰۱۶). از این رو، یکی از روش‌های پیشـگیری از عوامل منفی در محیط کار کاهش سـطح اسـترس و جلوگیری از بروز فرسـودگی شـغلی، مداخلات مبتنی بر ذهن‌آگاهی می‌باشـد (چوی[2] و همکاران، ۲۰۲۱؛ مامکارز و همکاران، ۲۰۲۳). ذهن‌آگاهی حالتی از آگاهی را توصـیف می‌کند که در آن افراد رویدادهای زمان حال را به صورت پذیرا و بدون قضاوت مشاهده و تجربه می‌کنند (ارگیریادیس[3] و همکاران، ۲۰۲۳). این حالت شامل توجه به افکار، هیجانات، احساسات بدنی و محیط اطراف است بدون اینکه فرد گرفتار آنها شود یا به آنها واکنش نشان دهد و به توانایی تمرکز بر فعالیتی که در لحظه حال انجام می‌شود اشاره دارد (الن[4] و همکاران، ۲۰۲۱؛ مامکارز و همکاران، ۲۰۲۳). تحقیقات نشان می‌دهد که ذهن‌آگاهی نه تنها می‌تواند بهزیستی را افزایش دهد (سبولا[5] و همکاران، ۲۰۱۷)، بلکه سطح پرخاشگری و اضطراب را نیز کاهش می‌دهد (گیلیونز[6] و همکاران، ۲۰۱۹) و با خطر اسـترس شـغلی کمتر و درگیری کاری بیشتر مرتبط است (بارتلت[7] و همکاران، ۲۰۲۱).

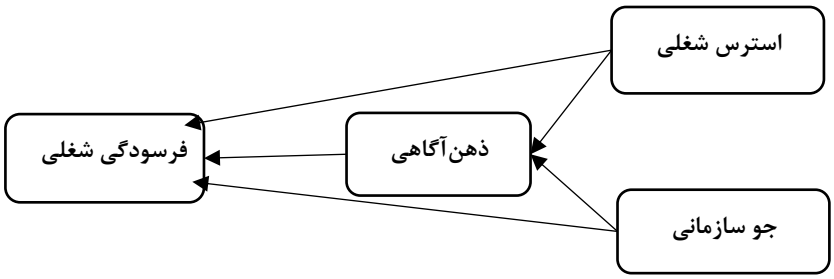
مداخلات مبتنی بر ذهن‌آگاهی باعث افزایش علاقه در میان کارکنان مراکز درمانی که در معرض موقعیت‌های آسیب‌پذیر عاطفی و فیزیکی هستند می‌شود (میکلیتز[8] و همکاران، ۲۰۲۱؛ ارگیریادیس و همکاران، ۲۰۲۳) و تاثیرات محسوسی در کاهش فرسودگی شغلی در پرسنل مراقبت‌های بهداشتی دارد (سلیمان مارتوس[9] و همکاران، ۲۰۲۰). علاوه بر این، مداخلات کوتاه مدت ذهن‌آگاهی با اسـتفاده از برنامه‌های کاربردی تلفن همراه در زمینه سلامت نتایج مؤثری را در سطح فردی (کاهش استرس، خستگی و فرسودگی) یا سازمانی (افزایش رضایت بیماران و کارکنان و کاهش خطاها) برجسته می‌کند (برونسون[10]، ۲۰۱۷؛ استچر[11] و همکاران، ۲۰۲۱). اگرچه پـژوهش‌هـای بسـیاری بـه بررسی فرسودگی شغلی، جوسازمانی، و استرس پرداختـه‌انـد، امـا اکثر آن‌ها بر جوامـع خـاص ماننـد پرسـتاران،

1. Lee
2. Choi
3. Argyriadis
4. Allen
5. Cebolla
6. Gillions
7. Bartlett
8. Micklitz
9. Suleiman-Martos
10. Bronson
11. Stecher

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.22034/eti.20.80.99]

پرسنل اورژانس، کارکنان دانشگاه، و کتابداران و معلمان متمرکز بوده و مطابق با بررسی‌های انجام شده تاکنون تاثیر استرس شغلی و جو سازمانی بر فرسودگی شغلی با نقش میانجی ذهن‌آگاهی در بین پرسنل مراکز درمان اعتیاد مورد سنجش قرار نگرفته است. بنابراین، پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سوال بود که آیا ذهن‌آگاهی در رابطه بین استرس شغلی و جو سازمانی با فرسودگی شغلی در پرسنل مراکز درمان اعتیاد دارای نقش میانجی معناداری می‌باشد؟ بر همین اساس، مدل مفهومی پژوهش در نمودار ۱ ارائه شد.



نمودار ۱: مدل نظری پژوهش

روش

جامعه، نمونه، و روش نمونه‌گیری

روش پژوهش توصیفی-همبستگی با رویکرد تحلیل مسیر بود. جامعه آماری پژوهش شامل همه کارکنان مراکز درمان اعتیاد شهر مشهد در تابستان سال ۱۴۰۳ بود. جهت تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد و تعداد ۲۴۱ نفر به عنوان نمونه به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و وارد پژوهش شدند. افراد شدند. ملاک‌های ورود به مطالعه شامل تمایل و رضایت به مشارکت اگاهانه در پژوهش، حداقل سابقه کاری ۶ ماه در مرکز درمان اعتیاد، دارا بودن حداقل مدرک دیپلم، و سن بین ۳۰ تا ۶۰ سال بود. ملاک خروج از مطالعه شامل ارائه اطلاعات و پاسخگویی ناقص به پرسش‌نامه‌ها و داشتن اختلالات روان‌پزشکی بود. ملاک های ورود و خروج از خود شرکت‌کنندگان به صورت سوال در ابتدای پرسش‌نامه پرسیده شد. در این پژوهش اصول اخلاقی شامل راز داری و حفظ حریم خصوصی شرکت‌کنندگان رعایت شد. برای تحلیل داده‌ها از روش همبستگی

سال بیستم، شماره ۸۰، تابستان ۱۴۰۵
Vol. 20, No. 80, Summer 2026

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.22034/eti.20.80.99]

پیرسون برای بررسی روابط بین متغیرها در نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ استفاده شد. برای بررسی نقش میانجی ذهن‌آگاهی در رابطه استرس شغلی و جو سازمانی با فرسودگی شغلی از روش تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار ایموس نسخه ۲۴ استفاده شد. روابط غیر مستقیم نیز از طریق بوت استرپ با ۲۰۰۰ بازنمونه‌گیری در ایموس انجام شد.

ابزار

۱- پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلش[1]: این پرسش‌نامه خودگزارشی توسط مسلش و جکسون[2] (۱۹۸۱) طراحی شده است. نسخه اصلی شامل ۲۲ گویه است که سه بعد فرسودگی را ارزیابی می‌کند که شامل ۳ سازه اصلی خستگی عاطفی (۷ گویه)، احساس عدم کفایت (۸ گویه) و مسخ شخصیت (۷ گویه) می‌باشد. هر گویه در یک طیف لیکرت هفت درجه‌ای (هرگز = ۰ تا خیلی زیاد = ۶ نمره‌گذاری می‌شود. گویه‌های بعد احساس عدم کفایت به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. دامنه نمره کل بین ۰ تا ۱۳۲ بدست می‌آید و نمره بالاتر نشان‌دهنده فرسودگی بیشتر است. مسلش (۲۰۱۸) ضریب پایایی درونی را برای خستگی عاطفی ۰/۹۰، برای مسخ شخصیت ۰/۷۹ و برای و احساس عدم کفایت را ۰/۷۱ گزارش کردند. در ایران، مهداد و همکاران (۱۴۰۰) اعتبار و پایایی این پرسش‌نامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ رسولی و همکاران (۱۴۰۰) ضریب بازآزمایی این مقیاس را ۰/۷۰ گزارش کردند. در مطالعه حاضر، آلفای کرونباخ پرسش‌نامه برابر با ۰/۸۹ بود.

۲- پرسش‌نامه استرس شغلی[3]: این پرسش‌نامه خودگزارشی توسط هلریگل و اسلوکام[4] (۲۰۰۸) طراحی شده است و یکی از ابزارهای مورد استفاده برای سنجش میزان استرس ناشی از شرایط و الزامات محیط کار است (هلریگل و اسلوکام، ۲۰۰۸). در بسیاری از پژوهش‌های انجام‌شده در ایران نسخه ۱۰ گویه‌ای این ابزار با سه بعد اصلی استرس شغلی شامل محیط فیزیکی (۳ گویه)، تضاد شغلی (۴ گویه) و ابهام نقش (۳ گویه) مورد استفاده قرارگرفته است. بعد محیط فیزیکی به شرایط فیزیکی محیط کار مانند سروصدا، روشنایی،

1. Maslach burnout inventory (MBI)
2. Maslach & Jackson
3. occupational stress questionnaire
4. Hellriegel & Slocum

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.22034/eti.20.80.99]

تجهیزات و امکانات محیط کار اشاره دارد. بعد تضاد شغلی میزان تعارض میان وظایف، مسئولیت‌ها و انتظارات شغلی را ارزیابی می‌کند و بعد ابهام نقش میزان شفافیت نقش‌ها، مسئولیت‌ها و انتظارات سازمان از کارکنان را می‌سنجد. پاسخ‌دهی به گویه‌های پرسش‌نامه بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵ انجام می‌شود. مجموع نمرات بین ۱۰ تا ۵۰ است و نمرات بالاتر بیانگر تجربه استرس شغلی بیشتر است. از نظر ویژگی‌های روان‌سنجی، هریگل و اسلوکام (۲۰۰۸) ضریب آلفای کرونباخ این ابزار را حدود ۰/۷۸ گزارش کرده‌اند. در ایران، آلفای کرونباخ خرده‌مقیاس‌ها به ترتیب مقدار ۰/۹۳، ۰/۸۶، و ۰/۹۱ محاسبه شده (جهان میری و غبیشاوی، ۱۴۰۰). در مطالعه حاضر، آلفای کرونباخ پرسش‌نامه برابر با ۰/۹۱ بود.

۳- پرسش‌نامه جو سازمانی[1]: این پرسش‌نامه خودگزارشی توسط ساس‌مس و دیپ[2] (۱۹۸۹) برای سنجش ادراک کارکنان از جو حاکم بر سازمان طراحی شده است که دارای ۲۰ گویه و دارای ابعاد وضوح و روشنی اهداف (۴ گویه)، وضوح و روشنی نقش (۴ گویه)، رضایت از پاداش (۴ گویه)، رضایت و توافق بر روی رویه‌ها (۴ گویه) و اثربخشی ارتباطات (۴ گویه) است. پاسخ‌دهندگان میزان موافقت خود با هر گویه را بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵ مشخص می‌کنند. مجموع نمرات بین ۲۰ تا ۱۰۰ در نوسان می‌باشد و امتیاز بالاتر نشان دهنده ادراک مطلوب‌تر از جو سازمانی است. در پژوهشی که توسط درگاهی و همکاران (۲۰۱۲) صورت گرفت، پایایی پرسش‌نامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و برای هر یک از ابعاد وضوح و روشنی اهداف، وضوح و روشنی نقش، رضایت از پاداش، رضایت و توافق بر رویه‌ها و اثربخشی ارتباطات به ترتیب ۰/۷۲، ۰/۷۶، ۰/۷۳، ۰/۸۱، ۰/۵۶ گزارش شده است. در پژوهش حاضر، آلفای کرونباخ برای ابعاد وضوح و روشنی اهداف، وضوح و روشنی نقش، رضایت از پاداش، رضایت و توافق بر رویه‌ها و اثربخشی ارتباطات به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۷۴، ۰/۷۶، ۰/۸۳ و ۰/۸۴ بود.

1. organizational climate questionnaire
2. Sasman & Deep

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-25]
[DOI: 10.22034/eti.20.80.99]

۴- پرسش‌نامه پنج عاملی ذهن‌آگاهی[1]: این پرسش‌نامه خودگزارشی ۳۹ گویه‌ای توسط بائر[2] و همکاران (۲۰۰۶) با هدف سنجش سازه ذهن‌آگاهی بر اساس پنج عامل مشاهده، توصیف، عمل با آگاهی، پذیرش بدون قضاوت در مورد تجارب درونی و عدم واکنش به تجارب درونی طراحی شده است. این مقیاس بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای است (از ۱ = هرگز و یا بسیار به ندرت تا ۵ = اغلب یا همیشه) و برخی گویه‌ها دارای نمره‌گذاری معکوس هستند. دامنه نمره کل ۳۹ تا ۱۹۵ است و نمره بالاتر نشان‌دهنده سطح بیشتر ذهن‌آگاهی است. بائر و همکاران (۲۰۰۶) ساختار پنج عاملی این ابزار را مورد تایید قرار داده اند. در پژوهش شهبازیان خونیق و همکاران (۱۳۹۸) ضریب آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های این مقیاس بین ۰/۷۰ (برای مشاهده) تا ۰/۷۵ (برای عمل با آگاهی) و برای کل مقیاس ۰/۹۰ بدست آمد. در مطالعه حاضر، آلفای کرونباخ برای مشاهده، توصیف، عمل با آگاهی، پذیرش بدون قضاوت در مورد تجارب درونی، عدم واکنش به تجارب درونی، و نمره کل پرسش‌نامه به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۷۹، ۰/۷۴، ۰/۷۸، ۰/۸۴ و ۰/۸۹ (۰/۸۹) بود.

یافته‌ها

نمونه پژوهش حاضر شامل ۱۴۸ نفر زن (۶۱/۴۱ درصد) و ۹۳ نفر مرد (۳۸/۵۹ درصد) بود. میانگین و انحراف معیار سنی شرکت‌کنندگان به ترتیب ۷۲/۲۶ و ۳۶/۵ سال بود. یافته‌های توصیفی در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی	شاخص تحمل	عامل تورم واریانس
استرس شغلی	۴۱/۸۸	۳/۵۳	-۰/۷۲	۰/۶۳	۰/۸۲	۱/۲۲
جو سازمانی	۷۱/۵۶	۸/۵۶	-۰/۲۴	۱/۱۶	۰/۲۹	۳/۵۱
ذهن‌آگاهی	۱۴۵/۹۱	۱۸/۷۰	-۰/۲۵	۰/۵۱	۰/۲۸	۳/۶۱
فرسودگی شغلی	۸۵/۳۰	۸/۴۳	-۰/۳۰	۰/۵۱	۰/۵۱	۰/۳۱

1. five-factor mindfulness questionnaire (FFMQ)
2. Baer

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.22034/eti.20.80.99]

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴
۱- استرس شغلی	–			
۲- جو سازمانی	-۰/۳۹*	–		
۳- ذهن‌آگاهی	-۰/۴۲*	۰/۸۵*	–	
۴- فرسودگی شغلی	۰/۴۸*	-۰/۸۲*	-۰/۹۳*	–

* $p < ۰/۰۱$.

بر اساس جدول ۲، همه روابط موجود بین متغیرهای پژوهش معنادار بود. استرس شغلی به شکل مثبت و جو سازمانی به شکل منفی همبستگی‌های معناداری با فرسودگی شغلی و ذهن‌آگاهی داشتند ($p<۰/۰۱$). ذهن‌آگاهی نیز رابطه منفی معناداری با فرسودگی شغلی داشت ($p<۰/۰۱$). با توجه به وجود این همبستگی‌های معنادار امکان بررسی روابط ساختاری بین متغیرهای پژوهش براساس مدل مفهومی قابل بررسی بود و برای این منظور روش تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار ایموس انجام شد.

قبل از انجام تحلیل مسیر، بررسی پیش‌فرض‌های مهم آماری انجام گرفت. یکی از این پیش‌فرض‌ها نرمال بودن توزیع داده‌ها می‌باشد که از طریق شاخص‌های کجی و کشیدگی بررسی شد که رنج قابل قبول این شاخص‌ها بین ۲- و ۲+ می‌باشد. نتایج نشان داد که این شاخص‌ها در محدوده قابل قبول بودند که تایید‌کننده نرمال بودن داده‌ها است (جدول ۱).

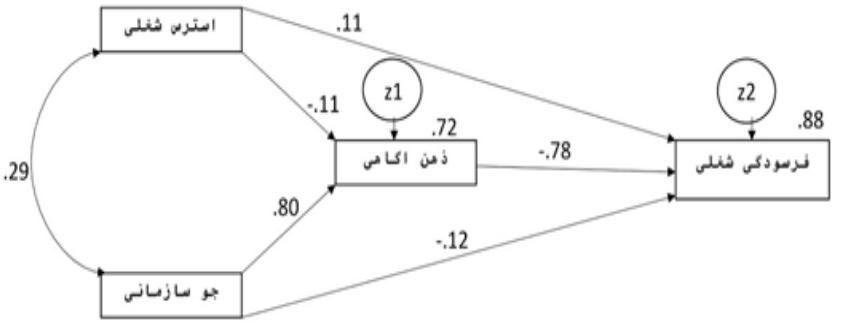
دومین پیش‌فرض که رعایت آن الزامی می‌باشد عدم وجود همخطی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین می‌باشد که از طریق عامل تورم واریانس[1] و شاخص تحمل[2] بررسی شد، جایی که عامل تورم واریانس کمتر از ۵ و شاخص تحمل بین ۰/۱۰ و ۱ به عنوان معیارهای قابل قبول برای عدم وجود همخطی چندگانه به شمار می‌روند. بر اساس جدول ۱، شاخص‌های تحمل و عامل تورم واریانس در محدوده مطلوب قرار داشتند. بنابراین، با توجه به رعایت این پیش‌فرض‌ها امکان بررسی تحلیل مسیر وجود دارد. در رابطه با شاخص‌های برازش مدل، از آنجا که مدل از نوع کاملاً اشباع‌شده با درجه آزادی صفر

1. variance inflation factor (VIF) 2. tolerance index

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.22034/eti.20.80.99]

بود، بنابراین، شاخص‌های برازش قابل‌تفسیر نبودند و مدل اصطلاحاً قابلیت ابطال‌پذیری و تست تجربی ندارد و صرفاً ضرایب مسیر و نتایج آزمون بوت استرپ جهت بررسی روابط مستقیم و غیر مستقیم ارائه شده‌اند. نتایج تحلیل مسیر در نمودار ۲ و جدول ۳ ارائه شده است.



نمودار ۲: بررسی روابط مستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل

جدول ۳: ضرایب روابط مستقیم در مدل

مسیرهای مستقیم	ضریب استاندارد	خطای استاندارد	معناداری
استرس شغلی ← فرسودگی شغلی	۰/۱۱	۰/۰۶	<۰/۰۰۱**
جو سازمانی ← فرسودگی شغلی	-۰/۱۲	۰/۰۴	۰/۰۰۴*
استرس شغلی ← ذهن‌آگاهی	-۰/۱۱	۰/۲۰	۰/۰۰۴*
جو سازمانی ← ذهن‌آگاهی	۰/۸۰	۰/۰۸	<۰/۰۰۱**
ذهن‌آگاهی ← فرسودگی شغلی	-۰/۷۸	۰/۰۲	<۰/۰۰۱**

* p < ۰/۰۱. ** p< ۰/۰۰۱.

بر اساس نمودار ۲ و جدول ۳، استرس شغلی (p<۰/۰۰۱) و جو سازمانی (p<۰/۰۱) به ترتیب ارتباط مستقیم مثبت و منفی معناداری با فرسودگی شغلی داشتند. استرس شغلی به صورت منفی (p<۰/۰۱) و جو سازمانی به شکل مثبت (p<۰/۰۰۱) نیز ارتباط معناداری با ذهن‌آگاهی داشتند. به علاوه، ذهن‌آگاهی نیز به نوبه خود ارتباط منفی معناداری با فرسودگی شغلی نشان داد (p<۰/۰۰۱). کل مدل متشکل از استرس شغلی، جو سازمانی و ذهن‌آگاهی توانست ۸۸ درصد از فرسودگی شغلی را تبیین کند. برای بررسی معناداری

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.22034/eti.20.80.99]

مسیرهای غیر مستقیم روش بوت استرپ با بازنمونه‌گیری ۲۰۰۰ در ایموس انجام شد. نتایج در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ٤: ضرایب روابط غیر مستقیم از طریق بوت استرپ

مسیرهای غیر مستقیم	ضریب استاندارد	خطای استاندارد	حد پایین	حد بالا	معناداری
جو سازمانی ← ذهن‌آگاهی ← فرسودگی شغلی	-۰/۶۲	۰/۰۳	-۰/۶۹	-۰/۸۰	<۰/۰۰۱**
استرس شغلی ← ذهن‌آگاهی ← فرسودگی شغلی	۰/۰۹	۰/۰۳	۰/۰۴	۰/۱۵	۰/۰۰۳*

* $p < ۰/۰۱$. ** $p < ۰/۰۰۱$.

بر اساس جدول ۴، نتایج بوت استرپ نشان داد ارتباط غیر مستقیم جو سازمانی با فرسودگی شغلی از طریق نقش میانجی ذهن‌آگاهی معنادار بود ($p< ۰/۰۰۱$). به علاوه، ذهن‌آگاهی در ارتباط غیر مستقیم بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی نقش میانجی معناداری داشت ($p< ۰/۰۱$) به علاوه، ۹۵ درصد فاصله اطمینان نشان داد که حد بالا و پایین پوشش‌دهنده عدد صفر نبودند که نشان از معناداری هر دو مسیر غیر مستقیم بود.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی متغیر ذهن‌آگاهی در رابطه بین استرس شغلی و جو سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان مراکز ترک اعتیاد بود. پژوهش حاضر نشان داد استرس شغلی به طور مثبت ارتباط مستقیم معناداری با فرسودگی شغلی نشان داد. این نتایج با پژوهش‌های لئونگ[1] و همکاران (۲۰۱۶)، وو و همکاران (۲۰۲۱) و هیاجنه[2] و همکاران (۲۰۲۱) همسو است. می‌توان از استرس شغلی به عنوان یکی از عوامل پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی نام برد. قویدل و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی نشان دادند که فرسودگی شغلی ممکن است منجر به کاهش راندمان کاری در میان پرسنل بخش درمان، افزایش غیبت، و افزایش درگیری با بیماران یا سایر کارکنان شود. پرسنلی که استرس شغلی را تجربه می‌کنند مستعد نگرش‌های منفی می‌شوند و احساسات منفی تسکین‌نیافته آنها برای سال‌ها تجمع می‌یابد. این موضوع آسیب روحی یا جسمی به همراه داشته و منجر به افزایش جا به جایی کارکنان و احتمالا فرسودگی شغلی می‌شود. همچنین،

1. Leung
2. Hayajneh

سال بیستم، شماره ۸۰، تابستان ۱۴۰۵
Vol. 20, No. 80, Summer 2026

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.22034/eti.20.80.99]

کارکنانی که تحت شـرایط منابع یا زمان محدود کار می‌کنند، حجم کاری بیش از حد را تحمل می‌کنند، اسـتراحت کافی ندارند، یا برای برآورده کردن انتظارات غیر واقع بینانه در محیط کار مامور شـده‌اند، در معرض خطر اسـترس شـغلی و نتیجتا فرسـودگی شـغلی قرار دارند (رز[1] و همکاران، ۲۰۰۲).

یافته‌های مطالعه ما به علاوه نشان داد که جو سازمانی ارتباط مستقیم منفی معناداری با فرسودگی شغلی داشت. این نتیجه با مطالعات نا و چلیا[2] (۲۰۲۲)، سان و جینگ[3] (۲۰۱۵)، و لوه[4] و همکاران (۲۰۱۹) همســو بود. جو ســازمانی منعکس‌کننده ادراک کارکنان از محیط کار است که اطلاعات ارزشـمندی برای یک سازمان محسوب می‌شود و می‌تواند در شـناسـایی و بهبود کمبودهای محل کار کمک کند و در نتیجه قصـد ماندن کارکنان را افزایش دهند (منینگ[5] و همکاران، ۲۰۰۵؛ لان و همکاران، ۲۰۲۰). جو ســازمانی مطلوب باعث کاهش فرسودگی شغلی در پرسنل شده و با رضایت کارکنان و انگیزه ارتباط مثبتی دارد و اسـترس کارکنان را کاهش می‌دهد (بهسـون[6] و همکاران، ۲۰۰۵؛ لان و همکاران، ۲۰۲۰). بهرامی و همکاران (۲۰۱۵) بر این باورند که جو ســازمانی اهداف کارکنان را با فراهم کردن محیط کاری مطلوب و شرایط مناسب برای دستیابی به رضایت شغلی منعکس می‌کند. در واقع، جو ســازمانی مطلوب موجب وفاداری و تقویت همکاری بین کارکنان شـده و در کیفیت خدمات رسـانی تاثیرگذار اسـت. از طرف دیگر، جو سازمانی نامطلوب پیامدهایی مانند ادراک سـطوح بالای اسـترس، کاهش رضـایت شـغلی، افزایش غیبت و ترک شغل و متعاقبا فرسودگی شغلی را به دنبال دارد (رحیم‌پور و همکاران، ۲۰۲۰؛ تاپیا-کابالرو[7] و همکاران، ۲۰۲۲).

نهایتا، نتایج مطالعه حاضر نشان داد که ذهن‌آگاهی در رابطه غیر مستقیم استرس شغلی و جو سـازمانی با فرسـودگی شـغلی نقش میانجی معناداری داشـت. اسـترس شـغلی بالا از طریق کاهش سـطح ذهن‌آگاهی فرد (کاهش توانایی مدیریت هوشـیارانه و بدون قضـاوت

1. Rose
2. Na & Chelliah
3. Sun & Jing
4. Loh
5. Manning
6. Behson
7. Tàpia-Caballero

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.22034/eti.20.80.99]

شرایط) و جو سازمانی نامطلوب نیز با تضعیف این منبع روان‌شناختی به افزایش فرسودگی شغلی منجر می‌شوند. ذهن‌آگاهی به عنوان یک منبع درونیِ تنظیم هیجان و توجه می‌تواند نحوه ادراک و واکنش فرد به عوامل استرس‌زای شغلی و کیفیت محیط سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد. استرس شغلی مزمن با اشغال منابع شناختی و هیجانی فرد ظرفیت تمرکز بر لحظه حال و پذیرش غیر قضاوتی تجربیات را کاهش می‌دهد (یعنی ذهن‌آگاهی را تضعیف می‌کند) و این کاهش به نوبه خود فرد را در برابر فرسودگی آسیب‌پذیرتر می‌سازد. همچنین، همخوان با نتایج مامکارز و همکاران (۲۰۲۳)، جانسن[1] و همکاران (۲۰۱۸) و گلد[2] و همکاران (۲۰۱۰)، نقش محافظتی ذهن‌آگاهی در کاهش پیامدهای منفی استرس شغلی و بهبود بهزیستی روان‌شناختی تأیید شده است. در مقابل، جو سازمانی حمایتی و شفاف با فراهم آوردن بستری امن و قابل پیش‌بینی به حفظ و تقویت حالت ذهن‌آگاهی کمک می‌کند. افزایش ذهن‌آگاهی نیز باعث می‌شود فرد با آگاهی بیشتر و واکنش‌پذیری کمتری با چالش‌های شغلی مواجه شود، از منابع هیجانی خود محافظت کند و در نتیجه سطح فرسودگی کمتری را تجربه نماید. بنابراین، ذهن‌آگاهی نه تنها یک پیامد شرایط محیطی است، بلکه به عنوان یک مکانیسم انتقال‌دهنده (میانجی) بخشی از تأثیر این شرایط بر سلامت شغلی را توضیح می‌دهد. این بدان معناست که ذهن‌آگاهی دارای مزایای متعددی برای پرسنل از جمله افزایش شناخت احساسات جاری، بهبود تمرکز بر انجام وظایف در زمان حال، آرامش ذهنی و شادی می‌باشد (کانگ و میونگ[3]، ۲۰۲۲). ذهن‌آگاهی که یک درمان رفتاری موج سوم است که می‌کوشد از طریق تمرینات شخصی ذهن، مراقبه و یوگا فارغ از اهداف معنوی یا روان درمانی به کارکنان یک سازمان جهت بهبودی شرایطشان کمک کند. مداخلات ذهن‌آگاهی یک روش محبوب برای کاهش سطح استرس می‌باشد (گروسمن[4] و همکاران، ۲۰۰۴؛ مامکارز و همکاران، ۲۰۲۳) و می‌تواند به عنوان یک عامل محافظتی در برابر موقعیت‌های آسیب‌زا عمل کند. همچنین، اجرای این مداخلات حاکی از کاهش قابل توجه افسردگی و اضطراب متخصصان مراکز

1. Janssen
2. Gold
3. Kang & Myung
4. Grossman

سال بیستم، شماره ۸۰، تابستان ۱۴۰۵
Vol. 20, No. 80, Summer 2026

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.22034/eti.20.80.99]

سلامت و توانمندسازی بهزیستی و سلامت روان آنها بوده است. این نتیجه با نتایج مطالعات مامکارز و همکاران (۲۰۲۳)، جانسن و همکاران (۲۰۱۸) و گلد و همکاران (۲۰۱۰) همسو بود.

با توجه به نتایج این پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت که استرس شغلی و جو سازمانی از طریق مکانیسم ذهن‌آگاهی بر فرسودگی شغلی در کارکنان مراکز ترک اعتیاد تأثیر می‌گذارند. این یافته بر اهمیت توجه همزمان به عوامل سازمانی (کاهش استرس و بهبود جو سازمانی) و عوامل فردی (تقویت ذهن‌آگاهی) برای پیشگیری از فرسودگی شغلی در پرسنل مراکز درمان اعتیاد تأکید می‌کند. این مطالعه داری برخی محدودیت بود. کوچک بودن جامعه آماری و محدود بودن شرکت‌کنندگان به پرسنل مراکز یک شهر از جمله محدودیت‌های این مطالعه بود. همچنین، تکیه بر ابزارهای خودگزارش‌دهی که نسبت به سوگیری پاسخ آسیب‌پذیرند از دیگر محدودیت‌های این مطالعه بود. به هر رحال، یافته های پژوهش حاضر می تواند به درک بهتر عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی در پرسنل مراکز درمان اعتیاد کمک کند و راهکارهای مؤثری جهت کاهش فرسودگی شغلی این گروه ارائه دهد. همچنین، با درک چالش‌ها و عوامل استرس‌زای خاصی که هر فرد با آن مواجه است سازمان‌ها می‌توانند مداخلات مؤثری را برای کاهش این مسائل و ایجاد تعادل سالم‌تر بین کار و زندگی برای همه کارکنان ایجاد کنند. بنابراین، انتظار می رود این پژوهش مدیران مراکز درمان اعتیاد را تشویق به تفکر در مورد چگونگی ایجاد یک جو سازمانی مثبت کند. همچنین، با توجه به نقش تاثیرگذار ذهن‌اگاهی در پژوهش حاضر، گنجاندن دوره‌های آموزشی ذهن‌اگاهی و مدیتیشن در برنامه‌های مراکز درمان اعتیاد می‌تواند نقش به سزایی در کاهش استرس و فرسودگی شغلی کارکنان این مراکز داشته باشد. مدیران این مراکز می‌توانند با کمک گرفتن از روان‌شناسان دوره‌های ذهن‌آگاهی را در مراکز برگزار نموده و پرسنل با نظارت و آموزش آنها تمرینات رسمی مانند (یوگا، معاینه بدن، تنفس همراه با ذهن‌آگاهی، مراقبهٔ نشسته، مراقبه راه رفتن) در قالب جلسات ۳۰ تا ۶۰ دقیقه‌ای انجام دهند. پرسنل با انجام این تمرینات یاد می‌گیرند که نسبت به نگرش‌ها و شرایط محیطی و زندگی‌شان آگاه‌تر شوند.

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.22034/eti.20.80.99]

منابع

اسماعیلی، سمیرا؛ طباطبایی، سیدموسی و افروز، غلامعلی (۱۳۹۴). اثربخشی درمان شناختی-رفتاری مبتنی بر ذهن‌آگاهی بر تنظیم شناختی هیجان و کنترل توجه در افراد معتاد. *پژوهش‌های کاربردی روان‌شناختی*، *۲۱* (۶)، ۱۴۳-۱۳۳. https://doi: 10.22059/japr.2015.59109

جهان میری، محمد حسام و غبیشاوی، محمد (۱۴۰۰). بررسی تاثیر استرس شغلی بر ابتکار و نوآوری و عملکرد شغلی کارکنان پتروشیمی اروند. *پژوهش‌های نوین در مدیریت کارآفرینی و توسعه کسب و کار*. ۲ (۳)، ۱۵۶-۱۴۳.

رسولی، زینب؛ حسنی، فریبا؛ خسروی بابادی، علی اکبرو زارع بهرام‌آبادی، مهدی. (۱۴۰۰). مدل‌یابی ساختاری برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس تعهد سازمانی با میانجی‌گری بهزیستی شغلی در پرستاران. *ابن سینا*، ۲۳(۴)، ۳۲-۲۵. https://doi.org/10.22034/23.4.25

شهبازیان خونیق، آرش؛ شیخعلی‌زاده، سیاوش؛ محمدیان قریبه، علی اصغر؛ رشبری دیباور، محمد؛ علی‌پور، فاطمه و آناهید، ابراهیم (۱۳۹۸). نقش تشخیصی هوش اخلاقی، ذهن‌آگاهی و اعتیاد به تلفن همراه در احتمال خودکشی دانشجویان. *اندیشه‌های نوین تربیتی*، *۱۵* (۴)، ۲۲۲-۲۰۳. https://doi:10.22051/jontoe.2020.25487.2600

مهداد، علی؛ ملک‌زاده، مائده و امیری، ویدا (۱۴۰۰). تاثیر ادراک بی‌عدالتی سازمانی، ادراک ناامنی شغلی و ادراک فشارزاهای سازمانی بر ناکامیابی کاری کارکنان بازنشسته: نقش میانجیگرایانه فرسودگی شغلی. *پرستاری سالمندان*، ۵(۳)، ۲۸۹-۲۷۸.

References

Allen, J. G., Romate, J., & Rajkumar, E. (2021). Mindfulness-based positive psychology interventions: a systematic review. *BMC Psychology*, *9*(1), 116. https:/doi.org/10.1186/s40359-021-00618-2

Argyriadis, A., Ioannidou, L., Dimitrakopoulos, I., Gourni, M., Ntimeri, G., Vlachou, C., & Argyriadi, A. (2023). Experimental mindfulness intervention in an emergency department for stress management and development of positive working environment. *In Healthcare*, 11(6), 879. https://doi.org/10.3390/healthcare11060879

Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, *13*(1), 27-45. https://doi.org/10.1177/1073191105283504

Bahrami, M. A., Barati, O., Ghoroghchian, M. S., Montazer-Alfaraj, R., & Ezzatabadi, M. R. (2015). Role of organizational climate in organizational commitment: The case of teaching hospitals. *Osong Public Health and Research Perspectives*, *7*(2), 96-100. https://doi.org/10.1016/j.phrp.2015.11.009

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-25]
[DOI: 10.22034/eti.20.80.99]

Barrett, L., & Yates, P. (2002). Oncology/haematology nurses: a study of job satisfaction, burnout, and intention to leave the specialty. *Australian Health Review*, *25*(3), 109-121. https://doi.org/10.1071/AH020109

Bartlett, L., Buscot, M. J., Bindoff, A., Chambers, R., & Hassed, C. (2021). Mindfulness is associated with lower stress and higher work engagement in a large sample of MOOC participants. *Frontiers in Psychology*, *12*, 724126. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.724126

Behson, S. J. (2005). The relative contribution of formal and informal organizational work–family support. *Journal of Vocational Behavior*, *66*(3), 487-500. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.02.004

Bronson, K. (2017). *Using mindfulness to decrease burnout and stress among nurses working in high intensity areas* (Doctoral dissertation, The University of North Carolina at Chapel Hill).

Cebolla, A., Campos, D., Galiana, L., Oliver, A., Tomás, J. M., Feliu-Soler, A., ... & Baños, R. M. (2017). Exploring relations among mindfulness facets and various meditation practices: Do they work in different ways?. *Consciousness and Cognition*, *49*, 172-180. https://doi.org/10.1016/j.concog.2017.01.012

Choi, E., Farb, N., Pogrebtsova, E., Gruman, J., & Grossmann, I. (2021). What do people mean when they talk about mindfulness?. *Clinical Psychology Review*, *89*, 102085. https://doi.org/10.1016/j.cpr.2021.102085

Dargahi, H., Changizi, V., & Jazayeri Gharabagh, E. (2012). Radiology employees' quality of work life. *Acta Medica Iranica*, *50*(4), 250-256. https://doi.org/10.5812/kmp.iranjradiol.17351065.3148

Dinibutun, S. R., Kuzey, C., & Dinc, M. S. (2020). The effect of organizational climate on faculty burnout at state and private universities: A comparative analysis. *Sage Open*, *10*(4), 2158244020979175. https://doi.org/10.1177/2158244020979175

Ghavidel, F., Fallahi-Khoshknab, M., Molavynejad, S., & Zarea, K. (2019). The role of organizational factors in nurse burnout: Experiences from Iranian nurses working in psychiatric wards. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, *8*(12), 3893-3899. https://doi.org/10.4103/jfmpc.jfmpc_615_19

Gillions, A., Cheang, R., & Duarte, R. (2019). The effect of mindfulness practice on aggression and violence levels in adults: A systematic review. *Aggression and Violent Behavior*, *48*, 104-115. https://doi.org/10.1016/j.avb.2019.08.012

Gold, E., Smith, A., Hopper, I., Herne, D., Tansey, G., & Hulland, C. (2010). Mindfulness-based stress reduction (MBSR) for primary school teachers. *Journal of Child and Family Studies*, *19*(2), 184-189. https://doi.org/10.1007/s10826-009-9344-0

Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, *57*(1), 35-43. https://doi.org/10.1016/S0022-3999(03)00573-7

Hayajneh, N., Suifan, T., Obeidat, B., Abuhashesh, M., Alshurideh, M., & Masa'deh, R. E. (2021). The relationship between organizational changes and

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.22034/eti.20.80.99]

job satisfaction through the mediating role of job stress in the Jordanian telecommunication sector. *Management Science Letters*, *11*(2021), 315-326. https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.001

Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2008). *Organizational behavior, 13th*. South-Western. Cengage Learning.

Hwang, S., Kwon, K. T., Lee, S. H., Kim, S. W., Chang, H. H., Kim, Y., ... & Lee, J. Y. (2023). Correlates of burnout among healthcare workers during the COVID-19 pandemic in South Korea. *Scientific Reports*, *13*(1), 3360. https://doi.org/10.1038/s41598-023-30372-x

Jahormi, L. R., Alamdarloo, S. M. M., Asmanjerdi, M. J. E., Khoshroo, M., & Mazidi, S. S. (2022). The impact of drop in center services on homeless drug users' quality of life, reduction of dangerous behaviours, and improvement of emotional regulation. *NeuroQuantology*, *20*(7), 3127-3137. https://doi.org/10.14704/nq.2022.20.7.NQ33392

Janssen, M., Heerkens, Y., Kuijer, W., Van Der Heijden, B., & Engels, J. (2018). Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction on employees' mental health: A systematic review. *PloS One*, *13*(1), e0191332. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0191332

Kang, M. J., & Myung, S. K. (2022). Effects of mindfulness-based interventions on mental health in nurses: a meta-analysis of randomized controlled trials. *Issues in Mental Health Nursing*, *43*(1), 51-59. https://doi.org/10.1080/01612840.2021.1949765

Khammarnia, M., Ansari-moghaddam, A., Peyvand, M., & Setoodehzadeh, F. (2019). Role of substance abuse treatment centers in addiction recurrence. *International Journal of High Risk Behaviors and Addiction*, 8(4), e91864 https://doi.org/10.5812/ijhrba.91864

Khodadoost, M., Zali, A., Gholamzadeh, S., Azizmohammad, L. M., Akrami, F., Rahmati, R. S., ... & Mohammadi, G. (2023). Job Burnout and Reduced Personal Accomplishment Among Health Sector Employees During COVID-19 Pandemic (Brief Report). *Health Scope*, *12*(1), e129841. https://doi.org/10.5812/jhealthscope-129841

Kurebayashi, Y. (2019). Comparison of factors predicting nursing skills between general and psychiatric nurses. *Perspectives in Psychiatric Care*, *55*(2), 183-189. https://doi.org/10.1111/ppc.12316

Lan, Y. L., Huang, W. T., Kao, C. L., & Wang, H. J. (2020). The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *Journal of Occupational Health*, *62*(1), e12079. https://doi.org/10.1002/1348-9585.12079

Lee, D. C., Liu, Y. T., Hung, L. M., & Mao, K. M. (2016). A cross multiply adjustment study of the effect of salary satisfaction and the work pressure on the organizational climate, organizational commitment on turnover intention. *Hungkuang Academic Review*, *9*(78), 223-252.

Leung, M. Y., Liang, Q., & Olomolaiye, P. (2016). Impact of job stressors and stress on the safety behavior and accidents of construction workers. *Journal of Management in Engineering*, *32*(1), 04015019. https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000373

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-25]
[DOI: 10.22034/eti.20.80.99]

Loh, M. Y., Idris, M. A., Dormann, C., & Muhamad, H. (2019). Organizational climate and employee health outcomes: A systematic review. *Safety Science*, *118*, 442-452. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.05.052

Mamcarz, P., Droździel, P., Madleňák, R., Pukalskas, S., & Gwiazdowska-Stańczak, S. (2023). Does mindfulness mediate the relation between impulsiveness and job stressfulness perception of professional drivers?. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *20*(5), 4559. https://doi.org/10.3390/ijerph20054559

Manning, M. L., Davidson, M., & Manning, R. L. (2005). Measuring tourism and hospitality employee workplace perceptions. *International Journal of Hospitality Management*, *24*(1), 75-90. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2004.05.001

Maslach, C. (2018). *Burnout: A multidimensional perspective*. In Professional burnout (pp. 19-32). CRC Press.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, *2*(2), 99-113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205

Micklitz, K., Wong, G., & Howick, J. (2021). Mindfulness-based programmes to reduce stress and enhance well-being at work: a realist review. *BMJ Open*, *11*(3), e043525. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-043525

Na, J., & Chelliah, S. (2022). Review of Organizational Atmosphere, Employee Engagement and Organizational Support. *Global Business & Management Research*, *14*(3), 1413-1426.

Rahimpour, F., Jarahi, L., Rafeemanesh, E., Taghati, A., & Ahmadi, F. (2020). Investigating job stress among professional drivers. *Journal of Molecular Biology Research*, *10*(1), 29. https://doi.org/10.5539/jmbr.v10n1p29

Rose, C. L., Murphy, L. B., Byard, L., & Nikzad, K. (2002). The role of the Big Five personality factors in vigilance performance and workload. *European Journal of Personality*, *16*(3), 185-200. https://doi.org/10.1002/per.451

Shao, H., Du, H., Gan, Q., Ye, D., Chen, Z., Zhu, Y., ... & Chen, M. (2023). Trends of the global burden of disease attributable to cannabis use disorder in 204 countries and territories, 1990–2019: Results from the Disease Burden Study 2019. *International Journal of Mental Health and Addiction*, *22*, 2485-2507. https://doi.org/10.1007/s11469-022-00999-4

Shariatirad, S., & Maarefvand, M. (2013). Sanctions against Iran and the impact on drug use and addiction treatment. *International Journal of Drug Policy*, *24*(6), 636-7. http://dx.doi.org/10.1016/j.drugpo.2013.04.003

Sohrabpour, M., Kamyab, A., Yari, A., Harsini, P. A., & Khani Jeihooni, A. (2024). The factors affecting substance abuse relapse based on theory of planned behavior in male addicts covered by addiction treatment centers in Southern Iran. *BMC Public Health*, *24*(1), 1265. https://doi.org/10.1186/s12889-024-18733-1

Stecher, C., Sullivan, M., & Huberty, J. (2021). Using personalized anchors to establish routine meditation practice with a mobile app: randomized controlled trial. *JMIR mHealth and uHealth*, *9*(12), e32794. https://doi.org/10.2196/32794

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.22034/eti.20.80.99]

Suleiman-Martos, N., Gomez-Urquiza, J. L., Aguayo-Estremera, R., Cañadas-De La Fuente, G. A., De La Fuente-Solana, E. I., & Albendín-García, L. (2020). The effect of mindfulness training on burnout syndrome in nursing: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, *76*(5), 1124-1140. https://doi.org/10.1111/jan.14318

Sun, Y., & Jing, S. (2015). *Ambidextrous leadership style, organizational flexibility and organizational creativity*. In Forum on Science and Technology in China (Vol. 2, pp. 114-116).

Sussman, L., & Deep, S. (1989). *The Communication Experience in Human Relations (2nd ed., pp. 214-216)*. Cincinnati Ohio: South-Western Publishing Co.

Tang, Y., Wang, Y., Zhou, H., Wang, J., Zhang, R., & Lu, Q. (2023). The relationship between psychiatric nurses' perceived organizational support and job burnout: Mediating role of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, *14*, 1099687. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1099687

Tàpia-Caballero, P., Serrano-Fernández, M. J., Boada-Cuerva, M., Sora, B., & Boada-Grau, J. (2022). Influence that job characteristics, personality and burnout have on fatigue in professional drivers. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, *28*(3), 1331-1341. https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1888019

Useche, S. A., Cendales, B., Montoro, L., & Esteban, C. (2018). Work stress and health problems of professional drivers: a hazardous formula for their safety outcomes. *PeerJ*, *6*, e6249. https://doi.org/10.7717/peerj.6249

Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., ... & Zhang, X. (2021). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, Health & Medicine*, *26*(2), 204-211. https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1778750

Zheng, W., Yang, B., & McLean, G. N. (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Journal of Business Research*, *63*(7), 763-771. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.06.005

[Downloaded from etiadpajohi.ir on 2026-11-25]

[DOI: 10.22034/eti.20.80.99]